

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT
CAPEM USU**

SKRIPSI

OLEH :

USWATUN HASANAH H

NPM : 148320166



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Capem USU

Nama Mahasiswa : USWATUN HASANAH HARUN

No. Stambuk : 14.832.0166

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(H. Amrin Mulia U. Nasution, SE, MM)

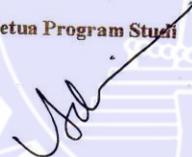
Pembimbing II



(Dra. Ishaanlah LKS, MMA)

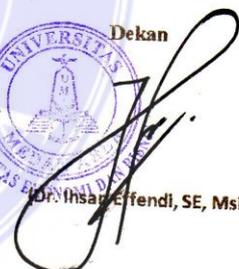
Mengetahui

Ketua Program Studi



(Adellina Lubis, SE, MSI)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi)

Tanggal/Lulus : 23 Desember 2017

ABSTRAC

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya aktivitas di dalam perusahaan. Untuk itu perhatian yang optimal harus diberikan kepada karyawan. Penelitian ini dibelakangi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya pemimpin yang tidak pernah mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan, tidak adanya sistem *reward* dan *punishment* yang diberlakukan di perusahaan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi karyawan, serta keluhan karyawan mengenai lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga karyawan merasa cepat lelah ketika bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut KCP USU.

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Sumut KCP USU. Sampel yang diambil sebanyak 30 responden.

Hasil penelitian adalah bahwa secara bersama - sama variabel Jadi nilai t_{tabel} adalah 1,669. Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($1,607 < 1,669$) dengan nilai signifikansi $0,120 > 0,05$ artinya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X2) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,469 > 1,669$) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ artinya motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X3) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($1,396 < 1,669$) dengan nilai signifikansi ($0,175 > 0,05$) artinya lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Capem USU.

Kata kunci : *GayaKepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat waktunya. Dan tak lupa penulis panjatkan sholawat dan salam diberikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad S.A.W semoga kita mendapatkan syafaatnya di yaumil akhir kelak. Penelitian ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelas sarjana ekonomi pada Universitas Medan Area. Adapun judul skripsi ini adalah “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Capem USU.**”

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang diharapkan, baik dari segi isi maupun penyajian. Maka dari itu penulis mohon maaf yang sebesar besarnya, dan penulis mengharapkan saran serta kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Skripsi ini tidak terlepas dari peranan berbagai pihak yang turut membantu, mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Mengingat keterbatasan penulis, untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritik, saran dan motivasi yang sifatnya membangun. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr.H. A. A, Yakub Matondang,MA. Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendy,SE,MSi. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE,MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area

4. Ibu Adelina Lubis, SE,MSi. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak H.Amrin Mulia U.Nst, SE,MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra, Isnaniah LKS, MMA. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen, serta Pegawai di Universitas Medan Area yang telah memberikan bimbingan – bimbingan yang berharga selama perkuliahan.
8. Ibu Pimpinan PT. Bank Sumut Capem USU Medan , Ibu Fitri Yati yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Bank Sumut Capem USU Medan
9. Seluruh Karyawan PT. Bank Sumut Capem USU Medan yang telah membantu memberikan data sehubungan dengan penyelesaian skripsi ini.
10. Yang teristimewa penulis ucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua tercinta yang telah membesarkan, Alm.Ayahanda Harus Saleh, ibunda Siti Rochmah Arif, abang dan adik Khusnul Khatimah yang tulus dan ikhlas memberikan doa dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
11. Terimakasih yang tak terhingga juga saya ucapkan kepada keluarga kecil saya, Suami tercinta Aiptu Wahyudi, SH dan putri- putri saya Salsabilah Chumairah & Nasywah Amaliyah Shaleha serta Putra saya M.Aqsho Habibih yang tulus dan ikhlas mencurahkan kasih sayang, memberikan semangat, dan bantuan materi maupun moral serta memberikan doa dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada para sahabat – sahabat penulis Desi Purnama, morina defitri, Adli Nasution, Rizki Respati dan seluruh teman – teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu mensupport dan memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan maupun kekurangan yang tidak sengaja, kritik dan saran sangat penulis perlukan untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan kiranya tulisan ini bermanfaat bagi pembaca.

Medan, Oktober 2017

Penulis

Uswatun Hasanah H



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAC	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II : LANDASAN TEORITIS	9
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Gaya Kepemimpinan.....	9
1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	9
1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan.	10
2 Motivasi	17
2.1. Pengertian Motivasi	17
2.2. Indikator Motivasi	18
2.3. Jenis – Jenis Motivasi.....	20

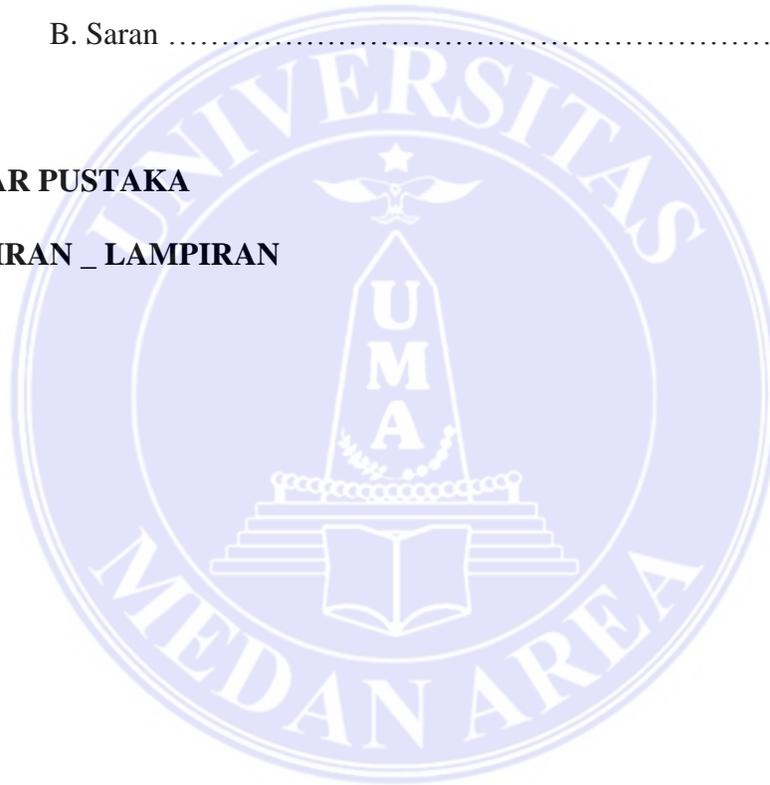
2.4 Proses Motivasi	25
3. Lingkungan Kerja.....	27
3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	27
3.2..Indikator Lingkungan Kerja	28
3.3. Jenis Lingkungan Kerja	29
4. Kinerja Karyawan	30
4.1. Pengertian Kinerja	30
4.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	32
4.3 Penilaian Kinerja	33
4.4. Indikator Kinerja	35
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Konseptual	38
D. Hipotesis	39
BAB III : METODE PENELITIAN	41
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
B. Penentuan Populasi dan Sampel.....	42
1. Populasi	42
2. Sampel.....	43
C. Defenisi Operasional Variabel	44
D. Jenis dan Sumber Data	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data	47

1. Uji Validitas dan Reliabilitas	48
2. Uji Regresi Berganda	49
3. Uji Asumsi Klasik	49
4. Uji Hipotesis	52
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Deskriptif Data Perusahaan	55
2. Visi Dan Misi Perusahaan	55
3. Tujuan Perusahaan	56
4. Fungsi Perusahaan	56
5. Jenis – Jenis Kantor Bank Sumut.....	57
6. Jeni Usaha atau Kegiatan Bank Sumut.....	57
7. Struktur Organisasi Bank Sumut.....	62
8. Gambaran Karyawan Bank Sumut	67
B. Penyajian Data Responden Penelitian	68
1. Identifikasi Responden	68
2. Jawaban Responden	69
3. Uji Kualitas Data	71
4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	75
5. Uji Asumsi Klasik	77
6. Uji Hipotesis	81
C. Pembahasan Hasil Penelitian	83

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan..	83
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	85
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN _ LAMPIRAN



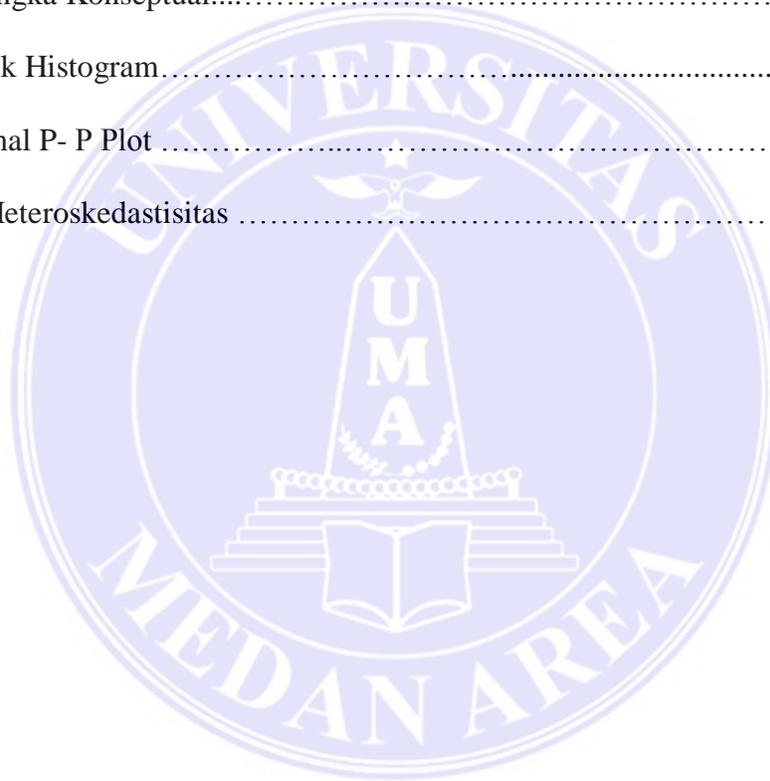
DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	36
3.1 Rencana Penelitian.....	42
3.2 Populasi.....	43
3.3 Operasional Variabel.....	44
3.4 Instrument Skala Likert	47
4.1 Perkembangan Jumlah Jaringan Pelayanan Bank Sumut	55
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	67
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.4 Prosedur yang ditetapkan Pimpinan dapat meningkatkan disiplin Dalam Bekerja	69
4.5 Saya Merasa bahwa Kebutuhan dasar seperti untuk makan secara wajar Sudah terpenuhi	69
4.6 Lantai pada ruangan kerja yang bersih dapat membuat anda merasa nyaman Sehingga anda t menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standart perusahaan	70

4.7 Saya sudah meningkatkan kuantitasnya di dalam bekerja	70
4.8 Hasil Uji Validitas data Gaya Kepemimpinan (X1)	71
4.9 Hasil Uji Validitas data Motivasi (X2)	72
4.10 Hasil Uji Validitas data Lingkungan Kerja (X3).....	73
4.11 Hasil Uji Validitas data Kinerja Karyawan (Y)	73
4.12 Hasil Uji Reabilitas data	74
4.13 Hasil Uji Linier Berganda	75
4.14 Hasil Uji Normalitas	77
4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	79
4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81
4.17 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).....	82
4.18 Hasil Uji secara Simultan	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Hirarki Kebutuhan dari Maslow	21
2.2 Kerangka Konseptual.....	42
4.1 Grafik Histogram.....	78
4.2 Normal P- P Plot	78
4.3 Uji Heteroskedastisitas	80



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap Perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas - tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas – tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas tentunya diharapkan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaanpun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatankualitas manajemen. Oleh karna itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia didalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain – lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti didalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing – masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri.

Perubahan lingkungan organisasi yang makin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sebuah motivasi. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, untuk itu sangatlah diharapkan peningkatan motivasi demi memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil maksimal. Motivasi didefinisikan oleh Robert Kreiner dan Angelo Kinicki (2005) sebagai proses Psikologis yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang pada pencapaian tujuan. Motivasi sering diartikan sebagai factor pendorong dari seseorang untuk melakukan perbuatan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari orang tersebut. Apabila menginginkan dan membutuhkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan perbuatan tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan atau yang dibutuhkan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya .

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005 : 9). Faktor penentu pencapaian kinerja dalam organisasi adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan maksudnya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai maka ia akan dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Menurut Parlinda dan Wahyudin (2003),

banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Menurut Parlinda dan Wahyudin (2003), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya.

Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahnya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

Perkembangan mental karyawan akan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan perkembangan mental yang dapat mendukung perbaikan kinerja perusahaan. Ini semua demi terwujudnya apa yang perusahaan ingin capai. Perkembangan mental dan semangat karyawan yang cenderung menurun akan mengakibatkan penurunan

kinerja karyawan. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. diharapkan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

Seperti halnya PT.Bank SUMUT Capem USU Medan, terdiri beberapa bagian yang memiliki pemimpin, yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda – beda, dimana hal ini menyebabkan perbedaan kualitas kinerja karyawan . Banyak karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya merasa acuh tak acuh terhadap pekerjaannya bahkan ada juga yang merasa tertekan, seperti halnya tidak menguasai

productknowledge dan kemampuan bekerjasama dengan team yang lain juga kurang maksimal, sehingga sangat sedikit karwawan yang benar bebar memiliki kualitas kerja yang baik. Dengan perbedaan sifat – sifat pimpinan, maka akan sulit bagi karyawan untuk bias mengambil keputusan mengenai permasalahan yang dihadapi lingkungan kerja.

Adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan menjadikan tolok ukur untuk mencapai segala tujuan yang ada didalam setiap perusahaan, oleh karena gaya kepemimpinan , motivasi, dan lingkungan kerja menjadi bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana :“**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SUMUT CAPEM USU**“.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dan uraian pada latar belakang masalah diatas, penulis membuat uraian masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut .:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh persial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Capem USU ?
2. Apakah motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bank SUMUT Capem USU ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bank SUMUT Capem USU ?

4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Capem USU ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan iklim kerja terhadap prestasi karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Bagi lembaga pendidikan Universitas Medan Area untuk menambah referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian ini adalah diharapkan:

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.
2. Memberikan informasi tambahan kepada peneliti di bidang sumber daya manusia khususnya di bidang peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT Capem USU .
3. Memberikan tambahan informasi kepada PT. Bank SUMUT Capem USU tentang kajian gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Akademis dapat menambah informasi bacaan bagi yang mahasiswa yang membutuhkan serta menjadi bahan perbandingan bagi para peneliti lain diwaktu yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Gaya Kepemimpinan

1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli :

Menurut Kartini Kartono (2008:34) Menyatakan sebagai berikut “ Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.” Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa :“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.”

Menurut Yayat M Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :“ Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi ”

Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”

Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan indikator gaya kepemimpinan dibagi menjadi 5 uraian yaitu sebagai berikut :

1. Teori Sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu.

Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya. Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut Sondang P Siagian (1994:75-76) adalah:

- a. “Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan”
- b. “Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif.”
- c. “Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif.”

Walaupun teori sifat memiliki berbagai kelemahan antara lain terlalu bersifat deskriptif, tidak selalu ada relevansi antara sifat yang dianggap unggul dengan efektivitas kepemimpinan) dan dianggap sebagai teori yang sudah kuno, namun apabila kita renungkan nilai-nilai moral dan akhlak yang terkandung didalamnya mengenai berbagai rumusan sifat, ciri atau perangai pemimpin; justru sangat diperlukan oleh kepemimpinan yang menerapkan prinsip keteladanan.

2. Pendekatan Kepribadian “*Behavioral Approach*”

Perilaku pemimpin ini dapat berorientasi pada tugas atau pada hubungan antar karyawannya. Menurut teori ini kepemimpinan terdiri atas empat sistem yaitu:

- a. Tidak ada kepercayaan kepada bawahan “*Exploitative authoritative*”
- b. Sedikit kepercayaan pada bawahan tetapi hubungan seperti seorang tuan dengan budaknya hanya juga masih menggunakan ancaman dan hukuman dalam pelaksanaan tugas “*Benevolent authoritative*”
- c. Berdasarkan kepercayaan kepada bawahan tetapi tidak penuh “*Consultative*”
- d. Merupakan sistem yang ideal ada kepercayaan tetapi tidak penuh “*Participative*”

Jadi setiap manusia akan mengaktualisasikan diri kedalam tiga gaya perilaku yang disebut dengan :

- a. Asertif

Asertif adalah bersifat aktif, langsung dan jujur, berarti perilaku ini ini mengkomunikasikan kesan resek kepada diri sendiri dan kepada orang lain.

- b. Nonasertif

Nonasertif adalah bersifat pasif dan tidak langsung memiliki karakteristik yaitu menampilkan perilaku untuk menghindari penolakan dari orang lain.

Mereka takut ditolak. Walaupun pada akhirnya orang-orang demikian tetap sulit diterima dalam suatu lingkungan sosial.

- c. Agresif

Agresif adalah bersifat lebih kompleks karena dapat aktif atau pasif, jujur atau tidak jujur, langsung atau tidaka langsung tetapi pada dasarnya

mengkomunikasikan suatu kesan superioritas, jadi kita menempatkan keinginan, kebutuhan dan hak kita diatas orang lain.

3. Teori Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Temperamen dibagi menjadi empat jenis yaitu sebagai berikut

a. Sanguin

Sanguin adalah orang yang sangat bersemangat dalam hidupnya. Ia selalu tampak ceria, hangat, bersahabat, dan sangat menikmati hidup. Hal ini disebabkan karena ia memiliki sifat yang mudah menerima sehingga kesan-kesan dari luar dapat dengan mudah masuk ke dalam hatinya. Seorang sanguin cenderung lebih mendasarkan perasaannya daripada pemikirannya saat ia mengambil keputusan. Ia sangat menyukai 'kesenangan', seorang sanguin jarang sekali membiarkan hatinya bersedih berlama-lama

b. Koleris

Koleris adalah memiliki kemauan keras dalam mencapai sesuatu. Ia adalah seorang yang aktif, praktis, cekatan, mandiri, dan sangat independen. Ia cenderung bersikap tegas dan berpendirian keras dalam mengambil keputusan bagi dirinya sendiri dan bagi orang lain. Ia adalah tipe orang yang sangat menyukai aktivitas. Ia tidak perlu dirangsang oleh lingkungannya, tetapi justru ia yang merangsang lingkungannya melalui

ide-idenya yang tidak pernah berakhir, rancangan, sasaran, dan ambisinya.

c. Melankolis

Melankolis merupakan temperamen yang paling kaya. Ia memiliki rasa seni yang tinggi, kemampuan analisis yang kuat, perfeksionis, sensitif, berbakat, dan rela berkorban. Perasaan sangat berpengaruh pada pribadi seorang melankolis, ia adalah orang yang introvert tapi apabila ia sedang berada dalam puncak sukacitanya, ia bisa saja menjadi lebih ekstrovert. Pribadinya yang sangat perfeksionis cenderung membuatnya sering menyalahkan diri sendiri dan menjadi rendah diri. Padahal ia adalah seseorang yang memiliki daya analitik yang hebat yang mampu memperhitungkan bahaya, halangan dalam setiap proyek secara akurat.

d. Phlegmatis

Phlegmatis adalah memiliki sifat alamiah pendamai. Ia biasanya menghindari kekerasan. Karena itu jugalah ia adalah orang yang mudah diajak bergaul, ramah, dan menyenangkan. Ini adalah tipe orang yang bisa membuat sekelompok orang tertawa terbahak-bahak oleh humor-humor keringnya, tetapi ia sendiri tidak tertawa. Ia adalah pribadi yang konsisten, tenang, dan jarang sekali terpengaruh dengan lingkungannya. Inilah yang membuatnya hampir-hampir tidak pernah terlihat gelisah. Dibalik pribadinya yang dingin dan malu-malu, sesungguhnya ia memiliki kemampuan untuk dapat lebih merasakan emosi yang terkandung pada sesuatu

4. Teori Watak

Defenisi watak adalah sifat batin manusia yang mempengaruhi pikiran, budi pekerti, dan tingkah laku atau tabiat manusia tersebut. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang khas. Sehingga tingkah laku dan gayanyalah yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya pasti akan selalu mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya.

5. Teori Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya. Seorang pemimpin dengan kepemimpinannya mampu mempengaruhi, dan mengarahkan tingkah laku para pegawainya atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menentukan persyaratan-persyaratan seseorang menjadi pemimpin, Scott dalam Kartono (2005), mengemukakan sebagai berikut:

1. *The Great man Approach*

Syarat ini menyatakan adanya kemampuan yang luar biasa dari seorang pemimpin, sehingga dengan segenap kualitas unggulnya dia dapat membawa para pegawainya kepada sasaran yang ingin dicapai. Sifat-sifat utama pendekatan ini antara lain : inteligensi tinggi, kemampuan berkomunikasi, dan kepekaan terhadap iklim psikis kelompoknya.

2. The Trait Approach

Pendekatan ciri atau sifat. Syarat ini menyatakan ada sederetan atau sifat-sifat unggul, sehingga pemimpin dapat mempengaruhi pegawainya melakukan tugas-tugas tertentu sesuai dengan prinsip pembagian tugas.

3. The Modified Trait Approach

Pendekatan ciri yang diubah. Syarat ini menyatakan bahwa adanya sifat-sifat unggul itu dapat diubah, diganti secara bebas atau dibatasi sesuai dengan situasi dan kondisi.

4. The Situational Approach

Pendekatan situasional Syarat ini menyatakan bahwa sifat-sifat pemimpin bukanlah satu-satunya hal yang menentukan derajat dan kualitas pemimpin, melainkan situasi dan lingkunganlah merupakan faktor penentunya. Kemungkinan yang terjadi bahwa, seorang pemimpin, yang efisien pada saat sekarang ini, belum tentu mampu menjabat tugas kepemimpinan pada saat lain dengan kondisi-kondisi yang berbeda.

Beberapa definisi kepemimpinan menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang, baik individu maupun kelompok. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seni perilaku pemimpin di konsep kepemimpinannya dengan menonjolkan latar belakang sejarah kepemimpinan, sebab musabab munculnya pemimpin, tipe dan gaya kepemimpinan serta syarat-syarat kepemimpinan. Karakteristik seorang pemimpin didasarkan pada prinsip-prinsip belajar

seumur hidup, berorientasi pada pelayanan dan membawa energi positif. Tujuan manajemen dapat tercapai bila organisasi memiliki pemimpin yang handal.

2. Motivasi

2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut Siagian dalam kartika (2010:102) defenisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

As'ad dalam Roesyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupak driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

2.2 Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

(Nursalam, 2008) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a. Prinsip Partisipatif

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil – hasil atau tujuan tertentu. Hasil – hasil yang dimaksud biasanya berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008-170) .
ada delapan tujuan agar dilakukannya motivasi, adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3. Jenis – Jenis Motivasi

Guilford dan Gray (dalam Moenir 2009 : 84) menyebutkan : “Motivasi terdiri dari dua unsur, pertama adalah dorongan yang merupakan kekuatan yang berasal dari dalam organisme dan membentuk perbuatan, Kedua ialah penghargaan (*reward*) yang diartikan sebagai tujuan yang akan dicapai oleh perbuatan tersebut”.

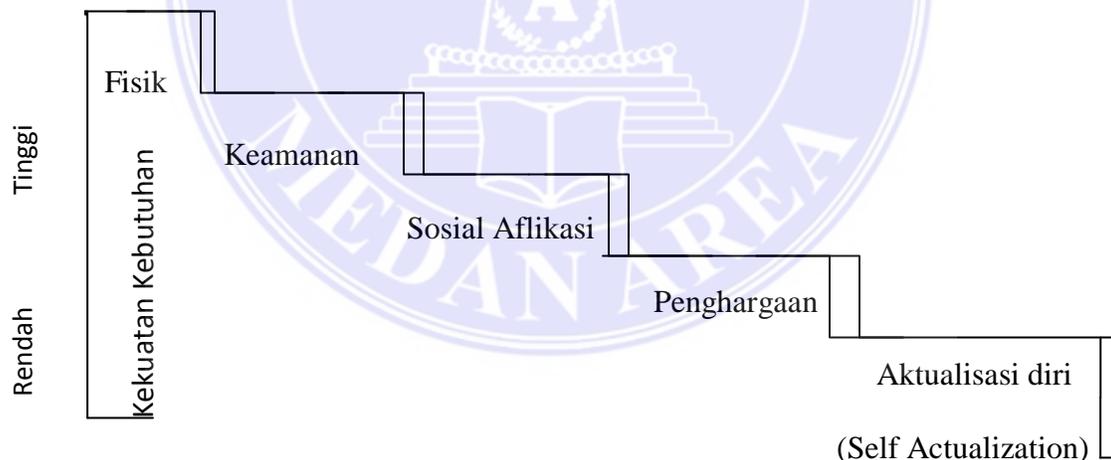
Pernyataan di atas menggambarkan bahwa motivasi terdiri dari dua unsur yakni motivasi yang bersumber dari dalam diri manusia (*internal*) dan dari luar diri manusia (*eksternal*). Hal ini sejalan dengan pendapat Rohani bahwa terdapat dua jenis motivasi

yakni : motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik atau endogen) dan motivasi yang timbul dari luar diri sendiri (motivasi ekstrinsik atau eksogen).

Pada motivasi intrinsik seseorang berbuat karena bertujuan untuk memberi manfaat kepada dirinya seperti menambah pengetahuan, keterampilan. Sedang motivasi ekstrinsik atau eksternal timbul karena mengharapkan sesuatu seperti penghargaan atau menghindari hukuman.

Menurut Ranupandojo, dkk (2009:193), : “ Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain, agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, ini bias berwujud uang tambahan penghargaan dan sebagainya. “

Dibawah ini dikemukakan gambaran model motivasi dari Maslow (dalam Thoha, 2009:216)



Gambar II.1 : Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Keterangan :

a. Kebutuhan fisik (*physiological need*)

Yaitu kebutuhan pokok untuk memelihara kelangsungan hidupnya, seperti : makanan, air, pakaian, perumahan, tidur, pemuas seks.

b. Kebutuhan untuk memperoleh keamanan atau keselamatan (*Security or safety need*).

Yaitu kebutuhan yang bebas dari bahaya, ketakutan, ancaman, kehilangan pekerjaan, miliknya.

c. Kebutuhan sosial.

Yaitu kebutuhan untuk berkelompok dan bermasyarakat, perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja, perasaan dihormati.

d. Kebutuhan untuk memperoleh penghargaan (*esteem need*) yaitu kebutuhan memperoleh reputasi/kemashuran, terhormat dan dihormati. Mereka membutuhkan pujian, penghargaan dan pengakuan atas kedudukannya (status).

Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*self actualization need*) yaitu kebutuhan untuk membuktikan dirinya sebagai seorang yang mampu mengembangkan potensi bakatnya, sehingga mempunyai prestasi yang dapat dibanggakan

Selanjutnya menurut Maslow (dalam Thoha 2009: 222) didalam pelaksanaan pemberian motivasi dibedakan atas tiga jenis, sesuai dengan perbedaan tingkat sosial ekonomi seseorang.

a. Seseorang yang masih tergolong didalam kelas miskin, motivasi perbuatannya ditujukan untuk memenuhi pada kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan serta persahabatan.

b. Seseorang yang dapat digolongkan untuk kelas menengah (cukup), motivasi perbuatan meningkat maju menjadi empat yaitu keinginan untuk memperoleh penghormatan, pengakuan harga diri dan status.

c. Seseorang yang digolongkan dalam kelas kaya menginginkan tidak hanya empat jenis kebutuhan diatas, melainkan ditambah atas keinginan akan kebanggaan dan prestasi.

Walaupun teori Maslow ini mempunyai kelemahan yaitu tidak mungkin di dalam suatu organisasi kebutuhan yang tinggi menunggu terpenuhinya terlebih dahulu kebutuhan yang lebih rendah hirarkinya, atau semua kebutuhan dipenuhi secara serempak, tetapi dengan adanya teori Maslow ini membantu dalam hal penekanan atau porsi pemberian motivasi pada para pegawai sesuai dengan klasifikasi jabatan yang ada di dalam organisasi itu.

Pimpinan harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk dapat bekerja dengan bersemangat dan bergairah, mendorong pegawai agar bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai kinerja yang tinggi. Dasar pimpinan mendorong pegawai agar bekerja lebih efektif dan efisien adalah dengan pemenuhan kebutuhan sosial mereka sesuai kedudukan dan jabatan masing-masing pegawai. Motivasi kerja para pegawai pada umumnya adalah bentuk material dan spritual seperti gaji, tunjangan, pengembangan pegawai melalui pendidikan dan latihan, Karena kebutuhan sosial dalam bentuk material dan spritual adalah kebutuhan dasar pegawai sebagai motivasi kerja pegawai dan sangat kuat pengaruhnya terhadap kegairahan bekerja serta kinerja pegawai itu sendiri.

Setelah kita membahas beberapa pengertian motivasi maka berikut ini akan dikemukakan beberapa teori motivasi dari beberapa ahli manajemen.

Ada tiga kelompok teori motivasi yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko, (2008:38), yaitu:

- 1) “Teori-Teori Isi (*Contant Theories*).
- 2) Teori-Teori Proses (*Procces Theories*).

3) Teori-Teori Petunjuk (*Descriptive Theories*).”

Teori-Teori Isi (*Content Theories*).

Teori isi mementingkan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Para ahli yang berkaitan dengan teori isi ini adalah Abraham Maslow, Herzberg, Atkinson dan McClelland serta McGregor.

Maslow dalam Thoha (2009 : 45), mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip yakni:

- 1) "Kebutuhan manusia dapat disusun dalam sesuatu hirarki dari kebutuhan paling rendah sampai tinggi.
- 2) Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari pelaku”.

Teori-Teori Proses (*Process Theories*).

Teori proses bukannya menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan dan dengan tujuan apa setiap individu *dimotifisir*. Teori-teori ini terdiri dari:

- 1) Teori Pengharapan. Dasar dari teori ini tentang motivasi adalah *expectancy* (pengharapan) yaitu apa yang dipercaya oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka.
- 2) Teori pembentukan perilaku. Pendekatan ini didasarkan terutama akan hukum yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti konsekuensi pemuas cenderung diulang. Dengan demikian perilaku individu di waktu mendatang dapat diperkirakan atau dipelajari dari pengalaman waktu lalu.
- 3) Teori Keadilan. Teori ini mengemukakan bahwa orang cenderung membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaan dalam pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha dengan penghargaan-penghargaan yang mereka terima seperti juga mereka membandingkan balas jasa yang diterima dirinya sendiri untuk pekerjaan yang sama.

Teori-Teori Petunjuk (*Descriptive Theories*).

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motivasi atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensinya perilaku dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan ini bertingkah laku tertentu akan berhubungan dengan perilaku hasil yang akan menyenangkan maka mereka akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa dengan motivasi yang dilaksanakan secara efektif akan dapat mempengaruhi atau meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Teori Motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi yakni ada dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu :

1) Motivasi Langsung (direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasaannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lainnya.

2) motivasi tidak langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas- fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. misalnya kursi yang empuk suasana pekerjaan yang nyaman dan

lainnya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan agar produktif.

2.4. Proses Motivasi

Adapun proses motivasi yaitu :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyan dimotivasi kearah tujuan itu .

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan.sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan seperti memberikan kendaraan kepada salesmen .

6. Team work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

3.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti,2001:12).

Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja “ Isyandi (2004 : 134).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

3.1. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung dalam menyelesaikan yang dibebankan kepada karyawan agar mempunyai semangat kerja yang tinggi guna meningkat apa yang menjadi tujuan dalam suatu perusahaan.

3.2. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21):

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bias dipisahkan apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja ini tidak bias dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, maka tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang

lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

4. Kinerja Karyawan

4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut para ahli :

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah

ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaannya

4.2. Faktor – Factor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi antara lain :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-

cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

2. Otoritas (wewenang)

menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pimpinan atau atasan dengan pekerja atau bawahan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik .

Menurut Hasibuan (2010 : 56), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab Dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (1996:76) Kesetiaan adalah tekad dan Kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati Dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kinerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi Tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi Oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam Melaksanakan tugas dan fungsinya.

c. Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga

Bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna

d. Kedisiplinan

Sebuah peraturan yang ditegakkan dalam organisasi perusahaan yang harus Dipatuhi dan dijalankan berdasarkan intruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan karyawan untuk bekerja sama

Dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f. Tanjung Jawab

Yaitu kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukannya .

4.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan tolak ukur penilaian kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Mathias dan Jackson (2006:376) ada 5 (lima) indikator kinerja karyawan , yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah Unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

2. Kualitas

Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Kualitas kerja Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta Kesempurnaan tugas yang terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan Dengan supervisi minimum.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam Kerja.

5. kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja Bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang Ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Widodo (2011)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru “.	Menemukan bahwa ada hubungan positif dan significant antara Gaya kepemimpinan dan kinerja diperoleh angka korelasi sebesar 0,560, artinya variable gaya kepemimpinan dan kinerja memiliki korelasi kuat (signifikan) dan searah (karena hasilnya positif).

2	MA Nuraini, L Siswanta (2013)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan STIKES SURYA GLOBAL YOGYAKARTA	Gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja tersebut mempunyai pengaruh positif dan Significant terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta
3	Reza Nanda (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan pada bagian Produksi khususnya shift 2 dan 3 di PT FSCM Manufacturing Jakarta	Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja Karyawan pada bagian Produksi Khususnya shift 2 dan 3 di PT FSCM Manufacturing Jakarta menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT FSCM manufacturing

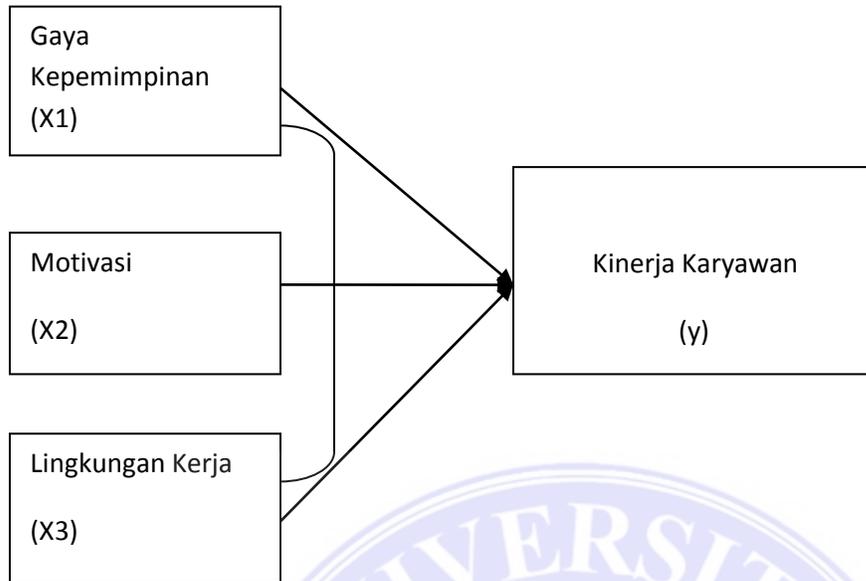
			Jakarta. Diperoleh angka korelasi terhitung sebesar $12,470 > 2,003$, maka H_0 diterima
--	--	--	--

C. Kerangka Konseptual

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkannya.

Bagi setiap pegawai motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, tetapi bisa berbentuk penghargaan dari lingkungan, prestasi, status sosial yang semuanya merupakan ganjaran sosial yang non materil sifatnya. Karena manusia tidak sama dengan mesin, maka harus senantiasa dimotivasi untuk bekerja. Pimpinan tidak dapat mengharapkan bahwa motivasi karyawan akan muncul secara spontan tetapi motivasi dapat terjadi bila adanya kerjasama dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja karyawan sangat memegang peranan penting untuk kemajuan organisasi. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



Gambar II.3

Kerangka Konseptual

D.Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2006:306).

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Positif dan Signifikan antara Gaya kepemimpinan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT Capem USU.
2. Ada Pengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT Capem USU.

3. Ada Pengaruh Positif dan Signifikan antara Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT Capem USU.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian.

Menurut Sugiyono (2010; 55-56) penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (Variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif Asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan atau angket.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Bank Sumut CAPEM USU Medan yang berlokasi di Jalan Dr. Mansyur No. 9 Medan dengan telepon nomor , (061) 8224150

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai November 2017, berikut ini urutan penelitian yang dilakukan oleh penulis :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	WAKTU Penelitian 2017																							
		Juni 2017				Juli 2017				Agustus 2017				Sept 2017				Oktober 2017				November 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Bimbingan Proposal dan Seminar Proposal																								
2	Pengumpulan Data																								
3	Analisa Data																								
4	Bimbingan Skripsi																								
5	Seminar Hasil																								
6	Sidang Meja Hijau																								

B. Penentuan Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008 : 115), populasi adalah daerah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PT. Bank Sumut Capem USU Medan sekitar 30 orang.

Tabel III.2 Populasi

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan (N)
1	Staf Analis	4
2	Staf Pemasaran	6
3	Staf Pelayanan Nasabah	6
4	Staf Operasional	14
5	Karyawan lainnya	30
	TOTAL	60

2. Sampel

Menurut Sugiono (2004:91) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Dari keseluruhan populasi yang diambil pada PT. Bank Sumut Capem USU Medan menggunakan teknik penarikan sampel. sampel random sampling yang ditetapkan acak oleh peneliti.

Tehnik pengambilan sampel dilakukan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu suatu proses pengambilan sampel dengan menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang hendak diambil, kemudian pemilihan sampel dilakukan dengan berdasarkan kriteria tertentu (Sugiono, 2008:218). Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini antar lain :

Karyawan PT. Bank Sumut Capem USU : Pemimpin serta Staf.

- a. Memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun.
- b. Menjawab seluruh pertanyaan kuisioner

c. Telah mengembalikan kuisisioner.

Berdasarkan kriteria tersebut maka di peroleh 30 sampel yang terdiri dari Staf Analis , staf Pemasaran, staf Operasional dan staf Pelayanan Nasabah yang berkerja pada PT.Bank Sumut Capem USU Medan.

C. Definisi Operasional Variabel

Prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, dengan menggunakan alat ukur yang baik. Sugiyono dalam buku Stephen P.Robbins/Mary Coulter (2009:146) menyatakan bahwa “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) yang bersifat tertutup dengan menggunakan skala likert.

Tabel III.3
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan Merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seeseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan . <i>Thoha (2010:49)</i>	1. Sifat 2. Kepribadian 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian	Skala Likert
Motivasi (X2)	kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan	1. Partisipatif 2. Komunikasi	Skala Likert

	memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Nursalam, 2008).	3. Wewenang. 4. Perhatian 5. Andil Bawahan	
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan (Alex S.Nitisemito (2000 : 183)	1. Kenyamanan Ruang Kerja 2. Sarana & Prasarana Teknologi 3. Dukungan Lingkungan Sekitar 4. Rekan Kerja 5. Kerjasama yang baik	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2004:67)	1. Efektivitas dan Efesien 2. Ketepatan Waktu 3. Kualitas. 4. Kemandirian 5. Kuantitas	Skala Likert

D. Jenis dan Sumber Data.

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tampa melalui perantara) Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden , melainkan data diperoleh dari pihak lain seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca buku – buku atau tulisan yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau judul skripsi. Data yang diperoleh pada umumnya adalah data sekunder yang digunakan sebagai landasan teoritis karena data ini tidak dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu metode yang digunakan untuk mengambil data berdasarkan dokumen – dokumen atau laporan – laporan yang ada pada perusahaan dengan penelitian.
3. Kuesioner (angket) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket, yang disebar kepada para karyawan atau responden dari objek penelitian yakni karyawan pada PT. Bank Sumut Capem USU Medan. kuesioner didasarkan atas indikator variabel bebas dan variabel terikat.

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert. Dengan skala pengukuran, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dilakukan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari item instrumen yang menggunakan skala likert dengan menggunakan skor 5 sebagaimana disajikan di dalam tabel 3.4.

Tabel Instrumen Skala Likert

Tabel III.4

No	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu – ragu	3
4.	Kurang setuju	2
5.	Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010 : 133)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan reliabilitas .

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji apakah suatu kusioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan

valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Sugiyono, 2012 : 135). Uji Validitas dan Reliabilitas ini menggunakan alat bantu *Software SPSS 24*

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan ukuran yang benar – benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS yakni dengan uji statistika *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60.

2. Uji Regresi Berganda

Metode analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *Software* SPSS 24, adapun persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan kerja

b₁ – b₃ = Koefisien regresi

e = error

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian – pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji

multikolonieritas dan uji autokorelasi. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat kelayakan model serta untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model kolerasi person. Uji normalitas ditujukan untuk mendapatkan kepastian terpenuhinya syarat normalitas yang akan menjamin dapat dipertanggungjawabkannya langkah – langkah analisis statistik sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan.

Hal ini disebabkan karena model kolerasi yang baik harus lolos dari pengujian asumsi klasik (Santoso, 2001). Pengujian normalitas dilakukan dengan uji one sample kolmogorov smirnov test. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai asym. Sig (2-tailed) yang diperoleh besar dari alpha 5% atau besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji kolerasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independen (Erlina, 2007:105). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF lebih besar dari dua, maka terjadi multikolinieritas diantara variabel independen. Jika nilai VIF

mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari sepuluh maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Uji multikolinearitas terjadi karena jumlah variabel independen lebih dari satu (*multivariate*) dan dikhawatirkan ada hubungan yang kuat diantaranya. Adanya hubungan yang kuat diantara variabel – variabel independen menyebabkan informasi yang dihasilkan menjadi sangat mirip dan sulit memisahkan pengaruh dari variabel independen secara individual sehingga menimbulkan bias dalam spesifikasi. Multikolinearitas terjadi jika VIF lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 atau jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi umumnya diatas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari data pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas ini adalah dengan melihat pola sebaran pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Jika R^2 semakin mendekati satu maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang kecil. Pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *software* SPSS 24.

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan variabel lain yang dianggap konstan. Adapun langkah – langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut :

$$H_0 = b_0 = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$$H_a \neq b_0 \neq 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Kriteria pengujian adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Uji Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh seluruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Adapun langkah – langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah sebagai berikut :

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Artinya secara bersama – sama terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Kriteria pengujian adalah :

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$



DAFTAR PUSTAKA

- Hardoyo, 2006. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Ilham Jaya,
- Hasibuan, Malayu SP, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Edisi Revisi, cetakan Kedua, Cetakan Keenam Belas, Yogyakarta Penerbit BPFE.
- Heidrachman Renupandjojo dan Daud Husnan, 2009. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta, Edisi Keempat, Cetakan Pertama BPFE.
- Iskandar, 2008, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Gaung Persada Press, Jakarta.
- Kartono Kartini, (2001), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, Raja Grafindo Persada, Jakarta .
- Moenir, A. S, 2009. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : Gunung Agung
- Manullang, S, 2006, *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Nitisemito Alex S, 2008. *Manajemen Personalialia*, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Buku I. Salemba Empat, Jakarta
- Ranupandojo. Heidjrahman, Husnan, 2010. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robet dan John, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Edisi I, Penerbit Erlangga.

Roxi dan Tjiptoherianto, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, Cetakan pertama Bandung, Penerbit Remaja Rodakarya Bandung.

Robinson, 2010. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta, Edisi Revisi, Cetakan keenambelas, Yogyakarta Penerbit Librty.

Simamora, Henry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.

Siagian Sondang. P, 2008. *Filsafat Administrasi*, Jakarta : Penerbit PT. Gunung Agung

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.

Thoha, Miftah, 2009. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

T. Hani Handoko, 2008, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Erlangga, Edisi Keenam, Jilid Pertama.

Widodo, 2011 **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru,** Jurnal Profit Volume,05.No.03.Tahun 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana .

MA Nuraini, L Siswanta (2013)
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta. Jurnal Penelitian Vol, 2013 – Mananjemen.upy.ac.id

Reza Nanda (2011), **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada bagian produksi khususnya Shift 2 dan 3 di PT FSCM Manufacturing Jakarta.** Jurnal Profit www.fscm.co.id

Lampiran 1

KUESIONER
Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank
Sumut Capem USU

Dengan Hormat,

Saya Uswatun Hasanah H, NPM 148320166 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Medan Area dalam rangka melakukan program studi S1 Manajemen Universitas Medan Area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Capem USU” maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu di mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi atau menjawab kuesioner dengan sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berikan jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu/Saudara/i.
2. Berikan tanda check list (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang dialami.

Adapun makna tanda tersebut adalah :

STS : Sangat Tidak Setuju : Skor 1
TS : Tidak Setuju : Skor 2
RR : Ragu – Ragu : Skor 3
S : Setuju : Skor 4
SS : Sangat Setuju : Skor 5

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Masa Kerja :

Jenis Kelamin : Wanita () Pria ()

Pendidikan : Sarjana/S1 () Magister ()

Daftar Pertanyaan Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pertanyaan	Nilai				
		S	T	R	S	S
1	Prosedur yang ditetapkan pemimpin dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja					
2	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat dan memberikan keputusan					
3	Pimpinan selalu siap tegas dan memberikan bimbingan, arahan, instruksi dan dorongan kepada karyawan					
4	Saya termotivasi oleh tanggapan dan arahan yang diberikan pemimpin					
5	Pimpinan saya selalu memberikan contoh yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
6	Pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran					
7	Pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan karyawan					
8	Pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					

Daftar Pertanyaan Untuk Variabel Motivasi (X2)

No.	Pertanyaan	Nilai				
		ST S	T S	R R	S S	S S
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi					
2	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi					
3	Saya merasa bahwa pakaiannya yang saya pakai, merupakan hasil jerih payah bekerja di perusahaan ini					
4	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini					
5	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua					
6	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik					
7	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan					
8	Atasannya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan					
9	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan					
10	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
11	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
12	Dengan tidak adanya pelatihan yang tidak saya dapatkan membuat saya menghasilkan suatu performansi kerja yang memuaskan					

13	Kelas pelatihan yang sayadapatkan akan mendukung anda untuk menghasilkan suatu performakerja yang memuaskan					
----	---	--	--	--	--	--

Daftar Pertanyaan Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	Nilai				
		S	T	R	S	S
1	Lantai pada ruang kerja yang bersih dapat membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan					
2	Fasilitas – fasilitas (kantin, ruang beribadah dan toilet) yang tidak bersih membuat anda merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga anda tidak dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
3	Fasilitas – fasilitas dalam area tempat bekerja (meja dan kursi) anda yang tidak bersih dapat membuat anda merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga anda tidak dapat mencapai jumlah produksi sesuai target perusahaan					
4	Kursi kerja anda yang empuk membuat anda merasa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
5	Kursi kerja anda yang memiliki rodapada kaki – kakinyamembuat anda lebih mudah bergerak untuk bertanya atau berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat mempermudah dan mempercepat kerjasama antar karyawan					
6	Stress yang disebabkan oleh masalah pekerjaan membuat anda membutuhkan pelatihan (seminar) yang disediakan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja anda					
7	Frustrasi yang					

	andaalamidikarenakanbanyaknyakendaladalampekerjaanmembuat andainginberbagiceritatentangapa yang andarasakankepadrekankerjasehinggatimbulkerjasama yang baikantaraandadenganrekankerja					
8	Stress yang andarasakankarenamasalahpekerjaan yang sulitandaselesaikanmembuatandamerasatidaknyaandalambekerja sehinggadiperlukan supervisor yang dapatmembantuanda					

DaftarPertanyaanUntukVariabelKinerjaKaryawan (Y)

No.	Pertanyaan	Nilai				
		S	T	R	S	S
1	Sayasudahmeningkatkankuantitasnya di dalambekerja					
2	Hasilkerjasayamemilikikualitas yang terbaikbagiperusahaanini					
3	Syamampuuntukbekerjasecara team maupunindividuuntukmencapaitujuanperusahaanini					
4	Sayaselaluberusahamencapai target kerja yang ditetapkanolehperusahaan					
5	Sayaselaluberusahameyelesaikantugas – tugas yang diberikansesuai dengan target waktukerja yang telahditentukan					
6	Pengetahuanakanpekerjaandapatmembantusayadalammengatasi permasalahan yang munculpadasaatbekerja					
7	Syadapatmengerjakanpekerjaandenganefektifdanefisiensehing gatidakperlubanyakinstruksidanumpanbalikdariatansasaya					
8	Kreativitas yang tinggidapatmembantusayamencapaihasilkerja yang lebihbaik					
9	Karyawanmemilikisemangatuntukmelaksanakantugas – tugasbaru yang diberikanolehperusahaan					
10	Sayaselaluhadirtepatwaktusesuai denganjadwal yang sudahditetapkan di tempatkerja					

---Terimakasih---

Lampiran 2

TABULASI KUESIONER

Gaya Kepemimpinan (X1)

N o.	Pert 1	Pert 2	Pert 3	Pert 4	Pert 5	Pert 6	Pert 7	Pert 8	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	5	5	4	5	5	4	4	4	36
4	5	4	4	2	3	4	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	5	4	4	3	4	4	4	33
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	5	4	4	4	33
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	3	4	4	4	3	30
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	5	4	4	4	4	4	4	34
13	4	5	4	3	4	5	5	5	35
14	4	5	5	3	5	4	4	4	34
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	4	5	5	5	4	35

20	5	5	5	5	3	5	4	5	37
21	4	4	5	5	5	4	4	5	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	5	5	5	5	4	5	39
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	4	39
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	5	4	4	5	5	4	37
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Motivasi (X2)

No	Pe rt1	Pe rt2	Pe rt3	Pe rt4	Pe rt5	Pe rt6	Pe rt7	Pe rt8	Pe rt9	Pe rt1 0	Pe rt1 1	Pe rt1 2	Pe rt1 3	Tot al
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	49
3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	56
4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	53
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	53
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
14	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	60
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	59
20	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	58
21	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	59
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
25	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	55
26	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	57
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

28	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	62
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
30	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	58

Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pert 1	Pert 2	Pert 3	Pert 4	Pert 5	Pert 6	Pert 7	Pert 8	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	5	4	4	4	4	3	4	5	33
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	3	4	4	3	3	4	3	3	27
8	3	4	4	3	3	4	3	3	27
9	3	4	4	3	3	4	3	3	27
10	3	4	4	3	3	4	3	3	27
11	4	5	5	4	4	5	5	5	37
12	4	5	5	4	4	5	5	5	37
13	4	5	5	4	4	5	5	5	37
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	5	5	5	5	4	4	5	38
16	5	5	5	5	4	4	4	5	37
17	5	5	5	5	5	4	4	5	38
18	5	5	5	5	5	4	4	5	38

19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	4	5	4	5	4	5	4	4	36
25	5	4	5	4	5	4	5	4	4	36
26	5	5	5	5	4	4	5	4	4	37
27	5	5	5	5	4	4	5	4	4	37
28	5	5	5	5	4	4	5	4	4	37
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	38

KinerjaKaryawan (Y)

No.	Pert 1	Pert 2	Pert 3	Pert 4	Pert 5	Pert 6	Pert 7	Pert 8	Pert9	Pert10	Total
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
8	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
12	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48

16	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
17	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
18	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
19	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
20	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	43
21	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
24	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
25	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
26	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49

